

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Gestion des données en cas de plainte pour harcèlement

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2008

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2008, 'Gestion des données en cas de plainte pour harcèlement' *Bulletin social et juridique*, Numéro 388, p. 6.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Gestion des données en cas de plainte pour harcèlement

Dans le cadre de l'organisation des mesures destinées à protéger les travailleurs contre le harcèlement au travail, la loi du 6 août 1996 relative au bien-être des travailleurs¹ instaure des règles particulières concernant le partage des informations portant sur une plainte pour harcèlement, afin d'éviter une aggravation du climat relationnel au sein de l'entreprise.

Elle ne permet qu'une circulation minimale des données entre les personnes impliquées directement ou en qualité de témoin dans la plainte, circulation que l'on peut schématiser comme suit :

- Le conseiller en prévention est tenu d'indiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés².
- Il doit également avertir l'employeur qu'une plainte a été déposée et lui communiquer un rapport sur la plainte³.
- La loi prévoit par ailleurs une communication des données fournies par la personne concernée elle-même : le plaignant reçoit une copie de la plainte et la personne mise en cause et les témoins une copie de leur déclaration.

Mises à part ces transferts d'informations, la loi prévoit des restrictions en matière de communication des informations par le conseiller en prévention et les personnes de confiance. En effet, la loi limite, d'une part, les informations qu'un conseiller en prévention ou les personnes de confiance peuvent communiquer à des tiers en les soumettant au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

D'autre part, l'article 32septiesdecies de la loi prévoit qu'une la personne concernée par les données (qu'il s'agisse du plaignant, des collègues de celui-ci ou de la personne mise en cause) n'aura pas accès aux données à caractère personnel le concernant ni à l'origine des données qui sont contenues notamment la plainte motivée, les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention et le rapport du conseiller en prévention.

Il s'agit d'une dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel⁴. Aux termes de cette disposition, toute personne peut s'adresser à un responsable du traitement, tel un employeur par exemple, pour demander la confirmation que des données la concernant sont ou ne sont pas traitées et, dans l'affirmative, obtenir entre autres une copie des données faisant l'objet des traitements, ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données. On remarquera que ce cloisonnement n'empêche par les personnes ayant obtenu les informations légitimement de les partager avec d'autres. Ainsi, il n'est pas rare que le plaignant obtienne copie des déclarations effectuées par ses collègues par le biais de ceux-ci.

KAREN ROSIER

Assistante aux FUNDP et au CRID
Avocate au barreau de Namur

1 Ces dispositions ont été introduites par la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, M.B., 6 juin 2007.

2 Loi du 6 août 1996, art. 32quinquiesdecies, al. 2, 2°.

3 Loi du 6 août 1996, art. 32quinquiesdecies, al. 2, 3° et art. 32septies.

4 Voyez à cet égard : Commission de la Protection de la Vie Privée, Avis n°22 relatif au projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, 12 juillet 2006, www.privacy.fgov.be.